



TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERLINDUNGAN HAK-HAK KARYAWAN DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SECARA MASSAL

Dhiya'Ulhaq¹, Ronny Winarno², Dwi Budiarti³

^{1,2,3}Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia

Email: dhiyakulhaq344@gmail.com, ronny@unmerpas.ac.id, dwibudiarti56@gmail.com³

Received 23-08-2025 | Revised form 25-09-2025 | Accepted 07-11-2025

Abstract

Mass layoffs are a common measure taken by companies to adjust organizational structures in response to economic conditions, operational efficiency, or changes in business strategy. However, mass layoffs not only affect the company but also have economic, psychological, and social consequences for the affected employees and the surrounding community. This study aims to analyze the protection of employee rights in the context of mass layoffs based on Indonesian labor law, particularly Law Number 13 of 2003 on Manpower and related regulations. The research method employed is normative juridical research with a statute approach and case approach, supplemented by interviews and field observations. The results indicate that the implementation of employee rights protection in mass layoffs still faces challenges, particularly regarding union involvement, procedural transparency, and the fulfillment of obligations such as severance pay, compensation, and other employee rights. This study emphasizes the importance of an effective dialogue mechanism between company management, employees, and trade unions, as well as strict government oversight, to ensure that mass layoffs are conducted in accordance with principles of fairness, transparency, and legal protection.

Keyword: Mass layoffs, employee rights, legal protection, trade unions, Indonesian labor law.

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja (PHK) secara massal merupakan salah satu langkah yang sering dilakukan perusahaan untuk menyesuaikan struktur organisasi dengan kondisi ekonomi, efisiensi operasional, atau perubahan strategi bisnis. Namun, PHK massal tidak hanya berdampak pada perusahaan, tetapi juga menimbulkan konsekuensi ekonomi, psikologis, dan sosial bagi karyawan yang terkena, serta masyarakat di sekitarnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perlindungan hak-hak karyawan dalam konteks PHK massal berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan Indonesia, khususnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan peraturan terkait lainnya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan *statute approach* dan *case approach*, dilengkapi dengan wawancara dan observasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi perlindungan hak karyawan dalam PHK massal masih menghadapi tantangan, terutama terkait keterlibatan serikat pekerja, transparansi prosedur, serta pemenuhan kewajiban pemberian pesangon, kompensasi, dan hak-hak karyawan lainnya. Penelitian ini menegaskan pentingnya mekanisme dialog yang efektif antara manajemen perusahaan, karyawan, dan serikat pekerja, serta pengawasan pemerintah yang ketat untuk memastikan pelaksanaan PHK massal sesuai dengan prinsip keadilan, transparansi, dan perlindungan hukum.

Kata Kunci: Pemutusan hubungan kerja massal, hak karyawan, perlindungan hukum, serikat pekerja, ketenagakerjaan Indonesia.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) yang berbunyi: “Negara Indonesia adalah negara hukum.” Ketentuan ini menegaskan bahwa segala tindakan pemerintah, warga negara, dan lembaga negara harus berdasarkan hukum yang berlaku sebagai manifestasi dari prinsip rule of law yang menjadi dasar dalam penyelenggaraan kehidupan berbangsa dan bernegara.¹ Prinsip ini tidak hanya bersifat deklaratif, tetapi juga operasional dalam berbagai bidang, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan, di mana hukum berfungsi melindungi hak-hak dasar tenaga kerja agar tidak terjadi kesewenang-wenangan dari pihak yang lebih kuat secara ekonomi maupun struktural.²

Salah satu wujud konkret dari prinsip negara hukum adalah jaminan terhadap hak-hak tenaga kerja. Hal ini tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” serta Pasal 28D ayat (3) yang menegaskan bahwa “Setiap warga negara berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.” Kedua ketentuan konstitusional ini menjadi dasar yuridis bagi pemerintah dalam menetapkan kebijakan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.³

Untuk menjamin pelaksanaan hak konstitusional tersebut, negara mengatur lebih lanjut melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Undang-undang ini menegaskan bahwa setiap tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus dilakukan berdasarkan alasan yang sah dan tidak boleh dilakukan secara sepihak oleh pengusaha. Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.”⁴

Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan menempatkan posisi pekerja dan pengusaha dalam hubungan yang seimbang, dengan kewajiban melakukan perundingan sebagai bentuk penerapan asas keadilan, kemanusiaan, dan perlindungan sosial.⁵ Namun, dalam praktiknya, berbagai kasus menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja, terutama dalam skala massal, sering dilakukan secara sepihak tanpa musyawarah yang memadai dan tanpa memperhatikan hak-hak pekerja. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara norma hukum dengan pelaksanaannya di lapangan.⁶

¹ Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Jakarta: Konstitusi Press, 2006), 97.

² Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat* (Bandung: Angkasa, 1980), 23.

³ Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan* (Yogyakarta: Kanisius, 2007), 115.

⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (2).

⁵ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: PT Indeks, 2011), 45.

⁶ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 132.

Kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal yang dilakukan oleh PT Nestle Indonesia Kejayan Factory pada Oktober 2023 merupakan contoh aktual yang mencerminkan dilema antara kepentingan korporasi dan perlindungan tenaga kerja. Berdasarkan informasi publik dan dokumen internal perusahaan, PHK dilakukan terhadap sekitar 126 karyawan dengan alasan efisiensi akibat menurunnya penjualan produk dan adanya otomatisasi pada lini produksi.⁷ Meski alasan tersebut termasuk dalam kategori efisiensi perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 154A huruf (d) UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tindakan PHK semacam itu harus disertai dengan perundingan yang sah serta pemberian kompensasi yang sesuai ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.⁸

Situasi di PT Nestle Indonesia Kejayan Factory menimbulkan pertanyaan yuridis penting: apakah kebijakan PHK massal tersebut telah memenuhi ketentuan perundang-undangan, dan sejauh mana perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja yang terdampak telah dijalankan secara adil dan proporsional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesesuaian tindakan PHK massal yang dilakukan oleh PT Nestle Indonesia Kejayan Factory dengan Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan serta menilai bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap karyawan yang terkena dampak PHK massal tersebut.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Massal Terkait Dengan Pasal 151 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu ketentuan fundamental yang menekankan pentingnya upaya pencegahan sebelum terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁹ Ketentuan ini menyatakan bahwa, “dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh.”¹⁰

Prinsip ini menempatkan pencegahan PHK sebagai prioritas utama dalam penyelesaian hubungan industrial dan mengharuskan semua pihak (pengusaha, pekerja, serikat buruh, dan pemerintah) untuk mengupayakan solusi alternatif sebelum melakukan PHK.¹¹ Implementasi prinsip tersebut menjadi sangat penting dalam kasus

⁷ PT Nestle Indonesia, “Surat Pernyataan Manajemen Terkait Efisiensi Produksi Pabrik Kejayan,” Dokumen Internal, Oktober 2023.

⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Pasal 36.

⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (2).

¹⁰ Ibid.

¹¹ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 132.

PT Nestle Indonesia Kejayan Factory, yang pada Oktober 2023 melakukan PHK terhadap 126 karyawan dengan alasan efisiensi akibat penurunan volume produksi dan modernisasi sistem kerja.¹²

Secara normatif, Pasal 151 ayat (2) UU Ketenagakerjaan mengandung tiga tujuan utama, yaitu: (1) memberikan informasi tertulis kepada pekerja mengenai alasan PHK; (2) memastikan adanya transparansi dalam proses PHK; dan (3) menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja, sehingga mereka dapat mempersiapkan diri dan menempuh langkah hukum yang tepat.¹³ Dengan demikian, ketentuan ini bukan sekadar administratif, melainkan berfungsi sebagai mekanisme perlindungan hukum preventif bagi pekerja agar tidak menjadi korban keputusan sepihak dari perusahaan.¹⁴

Dalam praktiknya, kasus PT Nestle Indonesia Kejayan menunjukkan adanya ketegangan antara kepentingan bisnis dan perlindungan tenaga kerja. Manajemen perusahaan berargumen bahwa langkah efisiensi merupakan bagian dari strategi penyesuaian bisnis menghadapi tekanan pasar dan penurunan produksi, sementara Serikat Buruh Nestle Indonesia Kejayan (SBNIK) menilai bahwa PHK dilakukan secara sepihak tanpa negosiasi yang memadai.¹⁵ Serikat buruh bersama Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman (FSBMM) kemudian melakukan aksi demonstrasi dan mediasi dengan manajemen sebagai bentuk perlawanan terhadap pelaksanaan PHK tersebut.¹⁶

Pertanyaan utama yang muncul adalah apakah “segala upaya” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) telah benar-benar dilakukan oleh pihak perusahaan.¹⁷ Secara hukum, upaya tersebut seharusnya mencakup proses perundingan bipartit antara pengusaha dan serikat buruh, mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja, serta dokumentasi administratif yang membuktikan bahwa PHK merupakan jalan terakhir (*last resort*).¹⁸ Ketidakhadiran proses negosiasi yang sah dapat mengindikasikan pelanggaran terhadap prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan.¹⁹

Lebih lanjut, Pasal 151 ayat (2) tidak dapat dipahami secara terpisah dari pasal-pasal lain dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, seperti Pasal 150 yang melarang PHK tanpa alasan yang sah, Pasal 152 yang mengatur alasan-alasan yang dapat membenarkan PHK, serta Pasal 153 yang melarang PHK terhadap pekerja yang aktif dalam serikat buruh.²⁰ Selain itu, penyelesaian sengketa hubungan industrial akibat PHK harus mengikuti

¹² PT Nestle Indonesia, “Surat Pernyataan Manajemen Terkait Efisiensi Produksi Pabrik Kejayan,” Dokumen Internal, Oktober 2023.

¹³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: PT Indeks, 2011), 45.

¹⁴ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 28.

¹⁵ Wawancara dengan Fauzi, Ketua Umum Serikat Buruh Nestle Indonesia Kejayan (SBNIK), 6 September 2025.

¹⁶ Wawancara dengan Mu'alim, Presiden Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman (FSBMM), 6 September 2025.

¹⁷ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 173.

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3–6.

¹⁹ Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat* (Bandung: Angkasa, 1980), 23.

²⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 150–153.

mekanisme dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur tahapan penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi, hingga pengadilan hubungan industrial.²¹

Berdasarkan data lapangan hasil wawancara, diketahui bahwa faktor-faktor penyebab PHK di PT Nestle Indonesia Kejayan terbagi menjadi dua kategori utama, yakni faktor internal dan eksternal.²² Faktor internal meliputi: (a) penyesuaian bisnis dan efisiensi biaya; (b) modernisasi mesin produksi yang menggantikan tenaga kerja manusia; (c) evaluasi kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar operasional perusahaan; serta (d) berakhirnya kontrak investasi dan masa sewa bangunan pabrik.²³ Sedangkan faktor eksternal mencakup: (a) kondisi ekonomi nasional yang melemah; (b) penurunan penjualan akibat boikot produk terkait konflik Palestina–Israel; (c) persaingan pasar yang semakin ketat di sektor makanan dan minuman; serta (d) pembangunan pabrik baru PT Nestle di Batang, Jawa Tengah dengan upah minimum lebih rendah, yang dinilai lebih efisien secara finansial.²⁴

Pandangan dari para karyawan terdampak PHK seperti Hendrik (39), Subagiyo (46), dan Tagar (30) menunjukkan bahwa mereka memahami efisiensi sebagai langkah penyelamatan perusahaan agar tetap bertahan di tengah penurunan permintaan pasar dan modernisasi.²⁵ Namun, mereka juga mengeluhkan minimnya komunikasi dan ketidakpastian informasi terkait alasan pemberhentian. Di sisi lain, perwakilan serikat buruh seperti Mu'alim (Presiden FSBMM) menilai PHK dilakukan secara mendadak tanpa konsultasi atau pemberitahuan sebelumnya, yang menimbulkan dampak sosial berupa stres dan kehilangan pendapatan tetap.²⁶ Serikat buruh kemudian mengkoordinasikan lebih dari 300 buruh untuk melakukan aksi unjuk rasa dan menempuh mediasi dengan pihak manajemen.²⁷

Menurut F.X. Djumialdji, PHK pada dasarnya merupakan tindakan hukum yang mengakhiri hubungan kerja antara buruh dan majikan karena alasan tertentu, baik disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal perusahaan.²⁸ Kasus PT Nestle Indonesia Kejayan memperlihatkan kompleksitas pelaksanaan prinsip pencegahan PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (2), di mana terdapat kesulitan menentukan parameter objektif mengenai sejauh mana “segala upaya” telah dilakukan.²⁹ Perbedaan persepsi antara manajemen dan serikat buruh

²¹ Ibid.

²² Data primer hasil wawancara dengan karyawan terdampak efisiensi di PT Nestle Indonesia Kejayan, 6 September 2025.

²³ Ibid.

²⁴ Wawancara dengan Hendrik, Subagiyo, dan Tagar (karyawan terdampak), 6 September 2025.

²⁵ Ibid.

²⁶ Wawancara dengan Mu'alim, Presiden FSBMM, 6 September 2025.

²⁷ Ibid.

²⁸ F.X. Djumialdji, *Perjanjian Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), 87.

²⁹ Danang Sunyoto, *Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Juklak PHK)* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 39.

menggambarkan tantangan implementasi norma hukum dalam konteks dinamika ekonomi global dan tekanan pasar domestik.³⁰

Lebih lanjut, perbedaan kepentingan antara efisiensi bisnis dan keamanan kerja pekerja mencerminkan dilema klasik hubungan industrial di Indonesia.³¹ Dalam konteks perusahaan multinasional seperti PT Nestle, faktor eksternal seperti fluktuasi ekonomi global, kampanye boikot produk, serta tekanan kompetitif menjadi faktor signifikan yang mendorong PHK.³² Hal ini memperlihatkan bahwa Pasal 151 ayat (2) tidak hanya relevan dalam konteks krisis ekonomi konvensional, tetapi juga dalam situasi kontemporer yang dipengaruhi oleh isu politik internasional dan volatilitas ekonomi global.³³

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi Pasal 151 ayat (2) dalam kasus PT Nestle Indonesia Kejayan Factory menghadapi tantangan multidimensional — baik dari aspek hukum, sosial, maupun ekonomi. Ketidakseimbangan antara efisiensi korporasi dan perlindungan hak pekerja menunjukkan pentingnya dialog sosial yang berkelanjutan antara pengusaha, pekerja, serikat buruh, dan pemerintah untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil, transparan, dan berkelanjutan.³⁴

2. Dampak Pemutusan Hubungan kerja Terhadap Hak-hak Karyawan

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan peristiwa hukum yang berdampak multidimensional, tidak hanya pada aspek ekonomi pekerja, tetapi juga pada dimensi sosial, psikologis, dan hubungan industrial. Dalam konteks kasus PHK massal di PT Nestle Indonesia Kejayan Factory pada akhir Oktober 2023, penulis melakukan wawancara dengan sejumlah karyawan terdampak serta ketua serikat buruh perusahaan guna menelusuri sejauh mana hak-hak pekerja terlindungi pasca pelaksanaan efisiensi.³⁵ Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan menilai proses PHK dilakukan secara sepihak tanpa adanya penjelasan yang memadai mengenai kriteria pekerja yang terdampak, sehingga menimbulkan kesan ketidakadilan.³⁶

Dari perspektif teori keadilan distributif yang dikemukakan oleh Thomas Hobbes, keadilan dianggap tercapai apabila sebuah tindakan didasarkan pada perjanjian yang disepakati oleh kedua belah pihak secara sukarela dan tanpa paksaan. Prinsip ini menegaskan bahwa suatu tindakan baru dapat dikatakan adil apabila

³⁰ Ibid., 40.

³¹ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 55.

³² Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), *Pedoman Good Corporate Governance Indonesia* (Jakarta: KNKG, 2006), 5.

³³ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), 67.

³⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1980), 29.

³⁵ Wawancara dengan Hendrik, Subagiyo, dan Tagar (karyawan terdampak efisiensi), 6 September 2025.

³⁶ Wawancara dengan Fauzi, Ketua Umum Serikat Buruh Nestle Indonesia Kejayan (SBNIK), 6 September 2025.

hasilnya mencerminkan kesepakatan dan keseimbangan kepentingan antara para pihak. Dalam konteks hubungan industrial, penerapan teori ini berarti bahwa pemutusan hubungan kerja seharusnya didasarkan pada proses perundingan atau kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Ketika keputusan PHK diambil tanpa dialog atau kesepakatan bersama, maka tindakan tersebut berpotensi bertentangan dengan prinsip keadilan distributif yang menuntut adanya keseimbangan hak dan kewajiban di antara kedua belah pihak.³⁷

Kasus PHK terhadap 126 karyawan PT Nestle Indonesia Kejayan menunjukkan dampak sosial-ekonomi yang cukup besar. Secara ekonomi, para pekerja kehilangan sumber pendapatan utama yang selama ini menjadi tumpuan kehidupan keluarga mereka.³⁸ Kondisi tersebut tidak hanya mengancam kesejahteraan rumah tangga, tetapi juga menurunkan daya beli masyarakat di wilayah sekitar pabrik. Efek domino yang muncul menyebabkan turunnya omzet pedagang kecil, warung makan, serta usaha mikro yang selama ini bergantung pada konsumsi karyawan Nestle.³⁹ Secara makro, PHK massal ini turut memperlambat perputaran ekonomi lokal di wilayah Kejayan, Kabupaten Pasuruan, serta memperlebar kesenjangan sosial antara pekerja formal dan masyarakat berpenghasilan rendah.⁴⁰

Selain dampak ekonomi, PHK juga menimbulkan beban psikologis dan sosial yang berat bagi karyawan terdampak. Kehilangan pekerjaan tidak hanya berarti hilangnya penghasilan, tetapi juga hilangnya identitas sosial sebagai bagian dari perusahaan multinasional ternama.⁴¹ Banyak pekerja yang mengalami stres, kecemasan, serta rasa tidak dihargai akibat pemberhentian yang dinilai sepihak. Ketidakpastian masa depan dan perasaan kehilangan stabilitas sosial memicu tekanan emosional yang berimbas pada hubungan keluarga dan lingkungan sosial mereka.⁴²

Menurut Sendjun H. Manulang dalam karyanya *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, setiap bentuk pemutusan hubungan kerja harus melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bertahap, yakni dimulai dari perundingan bipartit, kemudian mediasi atau konsiliasi, dan apabila belum tercapai kesepakatan, maka dapat dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).⁴³ Prinsip ini menegaskan pentingnya penyelesaian perselisihan melalui musyawarah untuk mufakat, dengan jangka waktu maksimal 30 hari kerja sejak perundingan dimulai.⁴⁴ Dalam kasus PT Nestle Indonesia Kejayan, proses ini tidak

³⁷ Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 119.

³⁸ PT Nestle Indonesia, "Surat Pernyataan Manajemen Terkait Efisiensi Produksi Pabrik Kejayan," Dokumen Internal, Oktober 2023.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Data lapangan diolah oleh peneliti, 6 September 2025.

⁴¹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: PT Indeks, 2011), 53.

⁴² Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 28.

⁴³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 98.

⁴⁴ Ibid., 102.

sepenuhnya dijalankan karena pekerja menilai tidak ada ruang negosiasi sebelum keputusan efisiensi diumumkan.⁴⁵

Demonstrasi yang dilakukan oleh Serikat Buruh Nestle Indonesia Kejayan (SBNIK) bersama Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman (FSBMM) merupakan bentuk akumulasi kekecewaan pekerja atas ketidakhadiran dialog sosial yang konstruktif.⁴⁶ Aksi ini menjadi penting secara historis karena merupakan demonstrasi pertama dalam 35 tahun berdirinya PT Nestle Indonesia Kejayan Factory, yang menandai retaknya hubungan industrial yang sebelumnya relatif stabil. Ketegangan ini berimplikasi langsung terhadap penurunan kepercayaan pekerja terhadap manajemen, yang pada gilirannya dapat mengganggu produktivitas dan menciptakan iklim kerja yang tidak kondusif.⁴⁷

Dalam konteks hubungan industrial, Imam Soepomo sebagaimana dikutip oleh Parlin Dony Sipayung menegaskan bahwa hubungan kerja yang ideal merupakan himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur keadaan di mana seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan imbalan upah tertentu.⁴⁸ Hubungan industrial yang baik menuntut adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban, perlindungan hukum terhadap pekerja, serta kejelasan sistem pemberian upah. Ketika salah satu elemen ini diabaikan (seperti dalam kasus PHK sepihak) maka hubungan kerja kehilangan dasar moral dan legalnya.⁴⁹

Dampak lain yang muncul adalah pada tingkat kepercayaan publik dan reputasi perusahaan. Meskipun pihak manajemen beralasan bahwa efisiensi dilakukan untuk meningkatkan ketangkasan bisnis dan daya saing, tindakan PHK massal tanpa konsultasi yang memadai menimbulkan persepsi negatif terhadap citra perusahaan.⁵⁰ Reputasi PT Nestle Indonesia Kejayan sebagai perusahaan multinasional yang menjunjung nilai tanggung jawab sosial korporasi (*corporate social responsibility*) menjadi dipertanyakan. Hal ini berpotensi mempengaruhi loyalitas konsumen dan kepercayaan investor, terutama dalam era transparansi publik yang tinggi.⁵¹

PHK massal juga berdampak pada karyawan yang masih bertahan di perusahaan. Mereka mengalami kecemasan akan gelombang PHK berikutnya, yang menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.⁵² Situasi ini menimbulkan dilema moral karena para pekerja yang bertahan dihadapkan pada beban kerja tambahan, sekaligus rasa empati terhadap rekan kerja yang kehilangan pekerjaan. Dalam jangka panjang,

⁴⁵ Wawancara dengan Mu'alim, Presiden Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman (FSBMM), 6 September 2025.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ Ibid.

⁴⁸ Parlin Dony Sipayung, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Pustaka Setia, 2014), 76.

⁴⁹ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1980), 29.

⁵⁰ PT Nestle Indonesia, "Surat Pernyataan Manajemen Terkait Efisiensi Produksi Pabrik Kejayan," Dokumen Internal, Oktober 2023.

⁵¹ Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), *Pedoman Good Corporate Governance Indonesia* (Jakarta: KNKG, 2006), 5.

⁵² Wawancara dengan Subagiyo, 6 September 2025.

kondisi tersebut dapat melemahkan solidaritas internal dan mengganggu stabilitas hubungan kerja di lingkungan pabrik.⁵³

Lebih jauh, fenomena PHK massal di PT Nestle Indonesia Kejayan memberikan sinyal negatif bagi pasar tenaga kerja di Jawa Timur, khususnya di sektor industri makanan dan minuman.⁵⁴ Calon pekerja menjadi lebih berhati-hati dalam memilih perusahaan multinasional, sementara tingkat kepercayaan terhadap stabilitas pekerjaan menurun.⁵⁵ Dalam jangka panjang, hal ini dapat memengaruhi pola rekrutmen dan retensi tenaga kerja, serta menggeser persepsi publik bahwa bahkan perusahaan besar sekalipun tidak memberikan jaminan keamanan kerja (*job security*).⁵⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa PHK massal di PT Nestle Indonesia Kejayan tidak hanya menimbulkan dampak ekonomi langsung bagi pekerja, tetapi juga berdampak sosial dan psikologis yang luas, sekaligus menguji efektivitas perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵⁷ Implementasi pasal-pasal dalam undang-undang tersebut, termasuk mekanisme penyelesaian perselisihan industrial, perlu diperkuat agar prinsip keadilan distributif dan keseimbangan kepentingan antara pekerja dan pengusaha dapat benar-benar terwujud.⁵⁸

3. Peran Serikat Buruh Dalam Memperjuangkan Hak-hak Karyawan yang Terdampak PHK Massal

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, serikat buruh memiliki posisi yang strategis sebagai instrumen perlindungan hak-hak pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, disebutkan bahwa serikat pekerja atau serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.⁵⁹ Serikat buruh dibentuk tidak semata untuk menjadi wadah aspirasi, tetapi juga untuk memperjuangkan, membela, serta melindungi hak-hak pekerja/buruh dan keluarganya agar tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan.⁶⁰

Lebih lanjut, Pasal 3 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 menegaskan bahwa serikat buruh bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab.⁶¹

⁵³ Ibid.

⁵⁴ Danang Sunyoto, *Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Juklak PHK)* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 41.

⁵⁵ Ibid., 42.

⁵⁶ Satjipto Rahardjo, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009), 67.

⁵⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁸ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 31.

⁵⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 1 angka (1).

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid., Pasal 3.

Kebebasan di sini berarti bahwa serikat buruh berhak menjalankan kegiatan tanpa intervensi dari pihak manapun; keterbukaan mengandung makna bahwa organisasi ini tidak membedakan latar belakang politik, suku, agama, maupun jenis kelamin; kemandirian berarti bahwa serikat buruh berdiri atas kekuatan sendiri tanpa kendali pihak luar; demokratis menekankan pada proses partisipatif dalam pengambilan keputusan organisasi; dan tanggung jawab berarti bahwa setiap tindakan serikat buruh harus berpihak pada kepentingan anggota, masyarakat, dan negara.⁶²

Adapun hak dan kewajiban serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (1) dan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, mencakup hak untuk membuat perjanjian kerja bersama, mewakili buruh dalam penyelesaian perselisihan industrial, membentuk lembaga kesejahteraan, serta melakukan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan pekerja.⁶³ Sementara kewajibannya adalah melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak kerja, memperjuangkan kesejahteraan mereka, serta mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi secara transparan sesuai anggaran dasar dan rumah tangga.⁶⁴

Dalam konteks kasus PHK massal di PT Nestle Indonesia Kejayan Factory, serikat buruh berperan penting sebagai jembatan antara pekerja dan manajemen perusahaan. Menurut Fauzi (35), Ketua Serikat Buruh PT Nestle Indonesia Kejayan, serikat buruh menjadi wadah sekaligus sarana negosiasi terkait besaran pesangon bagi karyawan yang terdampak efisiensi.⁶⁵ Fauzi menegaskan bahwa meskipun efisiensi tidak dapat dihindari, prosesnya harus dilakukan secara adil dan terbuka agar hak-hak karyawan tetap terlindungi. Ia juga menambahkan bahwa PHK massal tanpa negosiasi menimbulkan tekanan ekonomi dan psikologis bagi pekerja, serta berpotensi menurunkan kesejahteraan keluarga mereka.⁶⁶

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggariskan bahwa pemutusan hubungan kerja harus dilakukan secara transparan dan adil dengan melibatkan serikat pekerja.⁶⁷ Pengusaha diwajibkan memberikan informasi tertulis mengenai alasan dan tujuan PHK kepada serikat buruh serta memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mempersiapkan diri.⁶⁸ Ketentuan ini sejalan dengan prinsip perlindungan hukum preventif yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, bahwa negara harus memberikan jaminan perlindungan sebelum terjadinya pelanggaran hak.⁶⁹

⁶² Ibid.

⁶³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 25 ayat (1).

⁶⁴ Ibid., Pasal 27.

⁶⁵ Wawancara dengan Fauzi, Ketua Serikat Buruh PT Nestle Indonesia Kejayan, 6 September 2025.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 151 ayat (2).

⁶⁸ Ibid.

⁶⁹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 27.

Menurut Lalu Husni, pemutusan hubungan kerja merupakan bentuk pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab, namun harus dijadikan sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) setelah seluruh mekanisme pencegahan dilakukan.⁷⁰ Dalam pandangan ini, peran serikat buruh menjadi vital untuk memastikan agar langkah PHK benar-benar menjadi opsi terakhir, bukan keputusan sepihak.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Fauzi, diketahui bahwa proses efisiensi di PT Nestle Indonesia Kejayan dilakukan secara mendadak tanpa adanya diskusi sebelumnya antara pihak manajemen dan serikat buruh.⁷¹ Hal ini memicu aksi demonstrasi yang melibatkan lebih dari 300 pekerja dari Serikat Buruh Nestle Indonesia Kejayan (SBNIK) dan Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman (FSBMM) di Jakarta dan Pasuruan.⁷² Meskipun aksi tersebut tidak menghasilkan perubahan kebijakan langsung, serikat buruh kemudian melakukan mediasi tertutup dengan pihak manajemen perusahaan.

Hasil dari mediasi tersebut menunjukkan bahwa serikat buruh berhasil memperjuangkan peningkatan nilai pesangon bagi pekerja yang terdampak PHK.⁷³ Disepakati bahwa jumlah kompensasi yang diberikan adalah sebesar dua kali UPMK ditambah 17 kali upah bulanan, termasuk tunjangan transportasi dan iuran BPJS Ketenagakerjaan.⁷⁴ Besaran ini melampaui ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang hanya menetapkan pesangon sebesar satu kali UPMK ditambah sepuluh kali upah.⁷⁵ Selain itu, serikat buruh juga berhasil menegosiasikan pengurangan jumlah pekerja yang terkena PHK dari 150 menjadi 126 orang, serta memperoleh kesepakatan untuk mengadakan seminar pembekalan ekonomi bagi pekerja yang di-PHK, dengan tujuan membantu mereka beradaptasi dan membuka peluang usaha baru.⁷⁶

Peran aktif serikat buruh dalam kasus ini mencerminkan fungsi sosial hukum perburuhan sebagaimana dijelaskan oleh Imam Soepomo, yaitu bahwa hukum perburuhan tidak hanya mengatur hubungan kerja formal, tetapi juga bertujuan untuk melindungi pihak yang lebih lemah, yaitu pekerja.⁷⁷ Oleh karena itu, keberadaan serikat buruh menjadi instrumen penting dalam menciptakan keseimbangan kekuasaan antara pengusaha dan pekerja di ranah hubungan industrial.⁷⁸

KESIMPULAN

⁷⁰ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 89.

⁷¹ Wawancara dengan Fauzi, 6 September 2025.

⁷² Wawancara dengan Mu'alim, Presiden Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman (FSBMM), 6 September 2025.

⁷³ PT Nestle Indonesia, "Surat Pernyataan Manajemen Terkait Efisiensi Produksi Pabrik Kejayan," Dokumen Internal, Oktober 2023.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 154A.

⁷⁶ Data wawancara lapangan, diolah oleh penulis, 6 September 2025.

⁷⁷ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1980), 19.

⁷⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: PT Indeks, 2011), 47.

Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) massal di PT Nestle Indonesia Kejayan Factory belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menekankan upaya pencegahan PHK melalui perundingan. Proses negosiasi yang terbatas menunjukkan lemahnya implementasi prinsip keadilan dan perlindungan hukum terhadap pekerja.

Dampak PHK tidak hanya bersifat ekonomi, berupa hilangnya sumber penghidupan dan penurunan daya beli masyarakat sekitar, tetapi juga sosial dan psikologis, seperti menurunnya rasa aman kerja dan tekanan emosional. Serikat buruh berperan penting dalam memperjuangkan hak-hak pekerja melalui mediasi dan negosiasi, namun efektivitasnya masih perlu diperkuat.

Oleh karena itu, diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih tegas dari pemerintah, serta dialog sosial yang konstruktif antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah untuk mewujudkan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: PT Indeks, 2011).
- Danang Sunyoto, *Petunjuk Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Juklak PHK)* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016).
- F.X. Djumaldji, *Perjanjian Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005).
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan: Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Djambatan, 1980).
- Jimly Asshiddiqie, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara* (Jakarta: Konstitusi Press, 2006).
- _____, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).
- Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan* (Yogyakarta: Kanisius, 2007).
- Parlin Dony Sipayung, *Hukum Perburuhan* (Jakarta: Pustaka Setia, 2014).
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987).
- Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat* (Bandung: Angkasa, 1980).
- _____, *Hukum Progresif: Sebuah Sintesa Hukum Indonesia* (Yogyakarta: Genta Publishing, 2009).
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).
- Zainal Asikin, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Pasal 154A.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dokumen Internal/Laporan

PT Nestle Indonesia, "Surat Pernyataan Manajemen Terkait Efisiensi Produksi Pabrik Kejayan," Dokumen Internal, Oktober 2023.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), Pedoman Good Corporate Governance Indonesia (Jakarta: KNKG, 2006).

Wawancara

Wawancara dengan Fauzi, Ketua Umum Serikat Buruh Nestle Indonesia Kejayan (SBNIK), 6 September 2025.

Wawancara dengan Mu'alim, Presiden Federasi Serikat Buruh Makanan dan Minuman (FSBMM), 6 September 2025.

Wawancara dengan Hendrik, Subagiyo, dan Tagar (karyawan terdampak), 6 September 2025.

Wawancara dengan Subagiyo, 6 September 2025.

Data primer hasil wawancara dengan karyawan terdampak efisiensi di PT Nestle Indonesia Kejayan, 6 September 2025.

Data lapangan diolah oleh peneliti, 6 September 2025.

Data wawancara lapangan, diolah oleh penulis, 6 September 2025.